



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Flextidens Effekter på Individen

Joakim Fyhn

Robert Jonasson

Kandidatuppsats vt 2009

Handledare: Ilkka Salo

Sammanfattning

I studien undersöktes hur upplevelsen av faktorerna arbetstillfredsställelse, engagemang, prestationsbaserad självkänsla -PBS samt interaktionen mellan arbete och privatliv skiljer sig mellan flextid- respektive dagtidsanställning. Sambandet mellan flextidstagg och ovannämnda faktorer undersöktes också. Deltagarna i enkäten ($N = 82$, 31 flextid, 46 dagtid och 5 skiftanställda), besvarade en enkät vilken bestod av validerade skalor från QPSNordic, COPSOQ och Arbetslivsinstitutet. Resultaten antyder att anställda med flextid hade en högre grad av PBS än dagtidsanställda. Även frågan om kraven från arbetet påverkade hem- och familjeliv på ett negativt sätt skiljde flextid och dagtid åt genom att flexidsgruppen uppvisade en lägre benägenhet att skilja arbetet från privatlivet. Resultaten diskuterades mot bakgrunden att flexidsgruppen har en möjlighet att i större utsträckning vara delaktig i hem och familjeliv samtidigt som kraven från arbetet är oförändrade.

Nyckelord: flextid, arbetstillfredsställelse, engagemang, prestationsbaserad självkänsla -PBS, interaktion mellan arbete och privatliv

INLEDNING	4
FLEXTID	4
ARBETSTILLFREDSSTÄLLELSE	6
ENGAGEMANG	7
PRESTATIONSBASERAD SJÄLVKÄNSLA	8
INTERAKTION MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV	8
METOD	9
DELTAGARE.....	9
MATERIAL	10
TILLÄGGSFRÅGOR	11
PROCEDUR.....	11
STATISTISK BEARBETNING	12
RESULTAT	12
FLEXTIDSUTTAG	12
DELTAGARE UTAN FLEXTID	13
SKILLNADER MELLAN FLEXTID- OCH DAGTIDSPERSONAL	13
SAMBAND MELLAN FLEXTIDSUTTAG OCH SKALORNA.....	14
DISKUSSION	14
BEGRÄNSNINGAR I METOD	16
FRAMTIDA FORSKNING	17
REFERENSER	19

Flextidens Effekter på Individens

Ronen (1981) visade i sin undersökning att utnyttjandet av flextid är så litet att skillnaden i arbetsdagens början och slut är i genomsnitt 8 minuter på morgonen och 22 minuter på kvällen. En annan undersökning visar att 93 % av 90 organisationer erbjuder flextid (Hewitt Associates, 2008). Med utgångspunkt i dessa resultat kan man fråga sig varför flextid inte utnyttjas mer då den är så vanligt förekommande. Flextid är något som kommit till i takt med att samhället har förändrats, man underlättar övergången mellan arbete och privatliv genom att anställda får mer kontroll över sin arbetstid. Flextid kan ge upphov till positiva effekter på pendling, rollkonflikt och känslan av kontroll över arbetsomgivningen, vilket kan vara tillräckliga motiv för att införa flextid (Hicks & Klimoski, 1981). Mycket forskning har lagts ner på flextid, trots detta råder det delade meningar kring hur flextid är relaterat till effektivitet och vilka effekter det får för individen. Ger flextid en illusion av frihet som egentligen är begränsad eller inte existerar? Vi avser att undersöka om flextid ger ett större värde i upplevelsen av arbetstillfredsställelse, engagemang och ett lägre värde i interaktionen mellan arbete och privatliv samt undersöka om det finns någon skillnad i prestationsbaserad självkänsla -PBS mellan anställda med flextid och dagtid.

Flextid

Flextid innebär att individuella anställda har dispositionsrätt över sin arbetstid. Flextid kan bestå av flera olika komponenter, men grunden är en flexram eller kärntimmar då personalen måste befinna sig på arbetsplatsen, vanligtvis mellan kl tio på förmiddagen och tre på eftermiddagen (Christensen & Staines, 1990). Vidare är det timmarna utöver kärntimmarna som man kan "flexa", vanligast på morgonen och eftermiddagen, vilket innebär att man har möjlighet att börja kl sju på morgonen som tidigast och senast sluta kl nio på kvällen. (Baltes, Briggs, Huff, Wright & Neuman, 1999). Man kan också välja att flexa sin lunch, vilket innebär att man kan ta ut längre eller kortare lunch (Christensen & Staines, 1990).

Oavsett om man har flextid eller inte, skall man som heltidsanställd arbeta 40 timmar i veckan. I vissa organisationer ska man göra 8 timmar/dag medan det i andra organisationer finns restriktion att göra 40 timmar/vecka oavsett när (Baltes et al., 1999).

Flextid är en del av "flexibla tänkandet" som fick sitt stora genombrott tillsammans med system som telekommunikation (dvs. arbeta hemifrån) och 4 gånger 10 timmars arbetsvecka. Man trodde att dessa system skulle lösa många av problemen som uppstod under 1980-1990 talet. Flextid skulle fungera som ett plåster för företag med downsizing, sjunkande moral, ökad konkurrens, samt sjunkande lojalitet hos anställda. Dessutom var det med hjälp av dessa system som kvinnorna på allvar tog sig in i arbetslivet (Capowski, 1996).

För den anställde innebär införandet av flextid att man lättare kan möta kraven utanför arbetet. Effekterna blir minskad stress och frånvaro, ökad arbetstillfredsställelse och produktivitet på arbetsplatsen (Baltes et al., 1999). Flextid är som nämnts tidigare inte någon ny uppfinning och tämligen utbredd på arbetsmarknaden. Flextid är idag en del av de förmåner, förväntningar eller krav man har när man går in i en anställning (Grensing-Pophal, 2004; Johnsson, 2008). Idén om den flexibla organisationen är inte idag bara ett sätt för företagsledare att spara pengar och öka produktiviteten hos de anställda, utan det har dessutom visat sig ha en positiv inverkan på moralen och lojaliteten hos de anställda. (Capowski, 1996).

Ronen och Primps (1980) pekar på att flextid tenderar att ge positiva utslag på organisationens effektivitet, produktivitet, arbetstäckning och kostnader. Däremot visade det sig att flextid gav ett sämre utslag på relationen och kontakten med personer utanför organisationen. Arbetsklimatet är oföränderligt eller ökat positivt för de företag som inför flextid (Ronen & Primps, 1980).

Alla parter måste vara på plats när beslut tas och realiserar för att nå högsta effektivitet, det kan dock vara svårt att schemalägga viktiga möten eftersom alla inte är på plats samtidigt. (Grensing, 1996). Av förklarliga skäl så är flextiden svår att anamma på produktionsföretag och samma nackdelar verkar gälla för företag där man jobbar i team. Vid dessa typer av strukturer blir det svårt att ha flextid när det gäller arbetets start och slut. Flextiden måste därmed fortfarande styras av hur produktionen eller efterfrågan ser ut (Walls, 2003; Grensing, 1996).

”Klart vi är ett flexibelt företag. De anställda kan börja jobba så tidigt de vill och sluta hur sent de än vill!” Som Capowski, 1996, s.1 (författarnas översättning) lite skämtsamt framställer en företagares syn på flexibilitet, men vidare menar han att det faktiskt inte är långt från sanningen. Eftersom flextid medför problematik för individen genom att kravet på ständig tillgänglighet, kontaktbarhet samt att man saknar möjligheten att fullt styra sin flextid har lett till att gränsen mellan arbetsliv och privatliv har blivit allt otydligare (Sennet, 2006; Näswall, Hellgren & Sverke, 2008). I linje med detta menar Rainey och Wolf (1981) att den enda frihet som flextiden medför är när de anställda ska rapportera sina tider.

Den finns många olika trender kring nya arbetstider och scheman, ett sådant system är ”ROWE” – Results Only Work Environment enligt Westcott (2008). Systemet fungera så att de anställda får vara lediga när de vill, vilket man rent praktiskt löser genom att man inom arbetsgrupper täcker upp varandras uppgifter. Man har ett centralt nätverk med många accesspunkter och har därför åtkomst till sitt datamaterial från olika platser. Detta innebär att

man kan täcka upp varandras uppgifter rent fysiskt t.ex. när det handlar om kundkontakt (Westcott, 2008).

Arbetsstillfredsställelse

Då arbetet tar upp mycket stor del av vår tid, är det viktigt att vi trivs på arbetsplatsen. Hur arbetsstillfredsställelsen påverkas uppmärksammades på 1920-talet, inte minst genom experimenten på The Western Electric "Hawthorne" plant i Cicero, Illinois. Där fann man att beteendet och attityden hos de anställda förändrades positivt, genom att de fick ökad uppmärksamhet. Sedan dess har mycket forskning lagts ner på att öka arbetsstillfredsställelsen hos anställda. Enligt Lockes värdeteori antas det att personalens värderingar på olika delar av arbetet och hur dessa uppfylls av arbetsgivaren är centralt för personalens arbetsstillfredsställelse. Värderar du t.ex. privatliv högt så torde flexitid ha en betydande påverkan på dig angående din totala arbetsstillfredsställelse. (Landy & Conte, 2007).

Detta resonemang går helt i linje med Terri och Melanies (1997) studie av kvinnliga chefer, där man fann att flexibelt arbetsschema var relaterat till både högre grad av engagemang och arbetsstillfredsställelse.

På arbetsmiljöverkets hemsida kan man läsa att arbetet påverkar den fysiska och psykiska hälsan. Något som till stor grad är beroende på vilket inflytande på och kontroll över sin arbetssituation som man har (Arbetsmiljöverket, 2009).

Flexitid har även visat sig kunna bryta autonomi i arbetet, genom att man ges självstyre över hur arbetstiden ska läggas upp. Vilket gör att arbetsstillfredsställelsen stärks hos de anställda (Ronen & Primps, 1980). Även detta har uppmärksammats av Arbetsmiljöverket (2009) som menar att toleransen hos arbetarna har varit hög under förutsättning att man tillåts att påverka hur arbetsuppgifterna ska utföras. Det är därför viktigt vid planeringen av arbetet att ta hänsyn till arbetstagarnas behov av handlingsfrihet. Arbetar man under tidspress eller är styrd av produktion eller teknik minskar förutsättningarna att kunna påverka den egna arbetssituationen.

Facer och Wadsworth (2008) tittade även på arbetsstillfredsställelsen, resultatet visade att arbetsstillfredsställelsen skattades högt bland de anställda. Hela 65 % rapporterade att de var nöjda med lön, arbetstid och andra förmåner hos företaget. I jämförelse med dem som jobbar 4/10 arbetsvecka visades dock ingen signifikant skillnad i arbetsstillfredsställelse mot dem som inte gör det.

Baltes et al., (1999) genomförde en metaanalys för att undersöka effekterna av alternativa arbetsscheman. Resultatet man kom fram till var att flexitid är relaterat till ökad produktivitet och arbetsstillfredsställelse, men även att frånvaron minskar markant vid

införandet av flextid. Även Christensen och Staines (1990) menar att arbetstillfredsställelse och flextid är starkt korrelerade med varandra. Samtidigt menar man dock att om den anställde aldrig har tid att ta ut sin flextid så sjunker arbetstillfredsställelsen i stället.

Engagemang

Organisatoriskt engagemang är ett möjligt resultat av flextid, eftersom engagemang innebär bland annat till vilken grad en individ knyter till sig organisationens värden och mål, samt hur hårt man är beredd att arbeta för att uppnå dessa menar Mowday, Steers och Porter (1979). I linje med detta resonemang menar Yukl (2006) att engagemang är ett sätt att knyta sin personal till sig genom visioner och värden för att kunna öka produktiviteten. Vidare menar McShane och Glinow (2007) att genom delade värderingar, samt rättvisa och stöd från ledningen skapas engagemang. Bra förståelse till verksamheten samt tilltro till den egna chefen påverkar således den enskildes engagemang. Förståelse och tilltro, tillsammans med identifikation genom rak och klar kommunikation inte bara mellan chef och medarbetare utan också öppen kommunikation inom organisationen menar McShane och Glinow (2007) skapar engagemang hos de anställda.

Flexibilitet är inte bara ett sätt att öka produktiviteten utan också ett sätt att öka moralen och lojaliteten hos de anställda. (Capowski, 1996). Flextid är idag en del av de förmåner som arbetare kan utnyttja tillsammans med andra insatser som gymkort, tjänstebilar, föräldraledighet osv. Detta för att visa att man är ett företag med goodwill och för att skapa motivation och engagemang hos de anställda (Aldred, 2001).

Många företag erbjuder olika former av flexibelt arbete men det är inte lika klart hur det uppfattas och utnyttjas av de anställda. Synen på flextid och engagemang är ofta, att de som arbetar mycket betraktas som mer produktiva i sina arbeten, medan de som har stort flexuidsuttag oftare betraktas som oengagerade i sitt arbete. Vilket bottnar i att man saknar den fysiska närvaron på arbetsplatsen (Kimberly & Jordan, 2003).

Även Berman (2008) menar att flextid kan ha en negativ påverkan, då den anställde kan bli förbisedd när det kommer till karriärmöjligheter om man fysiskt inte befinner sig på arbetsplatsen tillräckligt mycket, man missar mycket information och är inte delaktig när beslut tas. Man måste, för att flextid och engagemang ska fungera tillsammans, kräva att flextid är väl inbäddad i företagets kultur (Capowski, 2006). Därmed måste man ha en gemensam förståelse för innebörden av flextid hos både de anställda och chefer (Kimberley & Jordan, 2003).

Prestationsbaserad självkänsla

Geurts, Beckers, Taris, Kompier och Smulders (2008) tar i sin studie upp att stress och hälsfaktorer korrelerar med s.k. "worktime demands" till vilket man inräknar arbetstid, övertid och pendlingstid. Resultat visade att arbetare som arbetar långa timmar hade en negativ effekt inte bara på interaktionen mellan arbete och privatliv utan även arbetets kvalitet påverkas eftersom att anställda hamnar i en konflikt i att försöka leva upp till kraven från både arbete och privatliv.

I Hallsten, Bellaagh och Gustafssons (2002) studie, kan man läsa om hur arbetsbelastningen har blivit allt högre under 1990 talet och framåt. Tidigare undersökningar tyder på att när man blir utbränd så förekommer ofta ett starkt engagemang och självkänsla hos individen som samvarierar med arbetsinsatser och prestation. Hög grad av prestationsbaserad självkänsla -PBS innebär att man har behov av att bli betraktad som duktig av andra. Duger man inför andra blir det som ett kvitto på att man duger till inför sig själv. Detta innebär att PBS driver på engagemang och förmågan att tänja sina gränser att driva sig själva in i jobbiga situationer, på så sätt är PBS relaterad till en större risk för utbrändhet.

Vad exakt som bidrar till PBS är inte klagjord, men man kan anta att det rör sig om faktorer som yrkesideal, arbetsförhållande samt arbetsvillkor vilket driver känslan av att man måste prestera inför andra. Forskningen på PBS är ny och som tidigare nämnts inte helt klagjord, men att de som befinner sig inom höga värden av PBS ligger inom riskzonen för utbrändhet är något man kan anta (Hallsten et al., 2002).

Interaktion mellan arbete och privatliv

Länge har företagare försökt att öka de anställdas produktivitet. Det har visat sig att de anställda påverkas av det som händer i familjsfären vilket gör sig påmint på arbetet. För att underlätta för de anställda har många företag infört flextid där man ges möjlighet att balansera kraven mellan privatlivet och arbetslivet. Hög grad av konflikt mellan arbete och privatliv är relaterade till minskad produktivitet, ökad frånvaro samt att man inte stannar på arbetsplatsen under någon längre tid (Facer & Wadsworth, 2008).

Haar (2007) fann i sina studier att stödet och entusiasmen var väldigt hög för flextid, slående för studien var att samtliga var positiva till flextid, även de utan flextid. I resultatet framgick även att det var föräldrar som var mest positiva. Deltagarna i undersökningen ansåg att flextid faktiskt bidrog till att balansen mellan arbete och privatliv underlättades, där även de som inte i någon större utsträckning utnyttjade sina möjligheter till flextid, såg det som en trygghet som man i nödfall kan utnyttja.

Geurts et al., (2008) undersökte hur arbetstid, övertid och pendlingstid påverkar relationen mellan arbetsliv och privatliv beroende på om man har flextid eller på andra sätt kan kontrollera sin arbetstid. Positiva effekter av flextid visade sig vara störst för de personer som arbetade färre timmar per vecka, motsvarande en deltidsanställning. Personer som arbetade långa arbetsdagar påverkades alltså inte i samma utsträckning. Man antog att detta berodde på att de som arbetar färre timmar är inställda på att de har en stor roll i familjelivet medan de som arbetar längre har sina barn på dagis eller liknande.

Facer och Wadsworth (2008) undersökte "compressed workweek", vilket innebär att de anställda arbetar från halv åtta på morgonen till sex på kvällen måndag till torsdag. Undersökningen genomfördes på ett kommunalt företag, i en stad där man infört denna typ av arbetstid för att öka servicenivån och minimera kostnader, vilket för den anställde innebär att man är helt ledig på fredagar. Resultatet visade att det fanns en lägre grad av konflikt mellan arbete och privatliv än hos övriga anställda på företaget.

Denna studie avser att undersöka om arbetstillfredsställelse, engagemang, prestationsbaserad självkänsla -PBS samt interaktionen mellan arbetsliv och privatliv skiljer sig mellan anställda med flextid respektive dagtid. Eftersom anställda med flextid ges större möjlighet att balansera kraven mellan arbete och privatliv så vill vi testa följande hypoteser: (1) vi antar att flextidanställda kommer att uppvisa en högre grad av arbetstillfredsställelse och engagemang samt lägre grad av interaktion mellan arbete och privatliv än dagtidanställda, (2) skiljer sig graden av PBS mellan grupperna flextid och dagtid, (3) hur graden av flextidsuttag hos flextidgruppen påverkar de anställdas upplevelse av arbetstillfredsställelse, engagemang, PBS samt interaktionen mellan arbete och privatliv.

Metod

Deltagare

Deltagarna i undersökningen bestod av 51 kvinnor och 31 män ($N = 82$) i åldrarna 22 till 64 år ($M = 39.76$, $SD = 11,21$). 46 av deltagarna arbetade utan flextid och 31 med flextid. Deltagarna rekryterades från; ett tryckeri och tre läkemedelsföretag, då de anställningsformer som avsågs att undersöka fanns representerade på dessa företag. En enkät distribuerades ut personligen och insamlingen var konstruerad så att deltagandet var frivilligt och anonymt och deltagarna behandlades efter gängse forskningsetiska regler (Vetenskapsrådet, 2001).

Material

En enkät bestående av 38 frågor skapades (se Appendix A för enkäten i sin helhet). Enkäten inleddes med 13 bakgrundsfrågor; personuppgifter, yrkestitel, tid på nuvarande sektion/avdelning, arbetstimmar/vecka, typ av anställning. Därefter följde 21 frågor varav en mätte antalet utnyttjade flexstimmar per vecka (se tilläggsfrågor). Därefter följde fyra skalor hämtade från följande validerade skalor, Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPSNordic) och fyra av frågorna mätte prestationsbaserad självkänsla och hämtades från Arbetslivsinstitutets populations studie; Utbränning i Sverige (2002). Skalorna beskrivs nedan.

Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) är ett testbatteri som mäter olika arbetsklimatfrågor och olika variabler relaterade till den psykosociala arbetsmiljön (Kristensen, Hannerz, Högh & Borg, 2005). Vi valde ut två av dessa skalor som passade vår forskningsfråga. Dessa var *arbetstillfredsställelse* som innehöll sju frågor vilka mätte deltagarnas upplevda tillfredsställelse med sitt arbete samt fyra frågor om *engagemang* som mätte deltagarnas engagemang för arbetet/arbetsplatsen.

Deltagarna fick skatta sin upplevelse på en skala med lägsta värdet, 1, till högsta värdet, 5, där 5 representerar ”I mycket liten utsträckning” eller ”Mycket otillfredsställd” och där 1 representerar ”I mycket stor utsträckning” eller ”Mycket tillfredsställd”.

General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPSNordic), är ett testbatteri som identifierar och mäter olika psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet, testet är utprovat i Danmark, Finland, Sverige och Norge (Dallner et al., 2000). Formuläret tar hänsyn till utvecklingen och förändringen i arbetslivet och organisationer genom att man täcker in dimensioner som arbetsliv och privatliv (Dallner et al., 2000).

Vi valde de två enskilda frågorna; *Interaktion mellan arbete och privatliv* som mätte hur deltagarna upplevde att krav från arbetet påverkade hem/familjelivet och vice versa, och skalan *Engagemang* innehöll tre frågor som mätte deltagarnas engagemang för arbetet/arbetsplatsen. Deltagarna hade svarsalternativ som sträckte sig från 1 till 5 även här, där 5 representerade ”Tar totalt avstånd ifrån” eller ”Mycket sällan eller aldrig” och där 1 representerade ”Instämmer totalt” eller ”Mycket ofta eller alltid”.

Prestationsbaserad självkänsla -PBS, är en skala hämtad ur Arbetslivsinstitutets populationsstudie av utbränning i Sverige (Hallsten et al., 2002). Skalan har tagits fram för att undersöka vilka grupper som ligger inom riskzonen för ”utbränning”. Skalan ses som närmevariabel för att fånga upp viktiga faktorer och mönster som antas uppstå vid utbränningsprocesser. Skalan har provats i mindre och mer omfattande studier som t.ex.

”Hållbar arbetshälsa i kommuner och landsting” med 7400 deltagare (Vingård et al., 2001 refererat i Hallsten et al., 2002).

PBS innehöll fyra frågor som mätte deltagarnas beroende av att vara duktiga för att duga inför sig själva. Deltagarna hade svarsalternativ som sträckte sig från 1 till 5, där 5 representerade ”Stämmer inte alls” och där 1 representerade ”Stämmer i hög grad”.

Samtliga skalor uppvisade en tillfredsställande inre konsistens (Cronbach's alpha) enligt Aron, Aron och Coups (2009). Nedan redovisar vi skalornas konsistens med våra värden i parantes. *COPSOQ*; engagemang $\alpha = .74 (.62)$, arbetstillfredsställelse $\alpha = .84 (.86)$. *QPSNordic*; engagemang $\alpha = .74 (.72)$, *PBS*, $\alpha = .85 (.82)$ och interaktion mellan arbete och privatliv redovisas inte eftersom att det inte är en skala utan enskilda frågor.

Tilläggsfrågor

Fråga 27 är konstruerad av oss själva och mäter hur stort flexitidsuttag man har i veckan. Svarsalternativen sträckte sig från 1 till 5, där 1 representerade ”ingen alls”, 2 representerade 0 till 2 timmar, 3 representerade 2 till 4 timmar, 4 representerade 4 till 6 timmar och 5 representerade 6 timmar eller mer. (se Appendix A).

De sista 4 frågorna i enkäten var även konstruerade av oss själva, de var öppna frågor där deltagarna med egna ord kunde berätta/beskriva hur viktig flexitiden är för dem och vilka för- och nackdelar de eventuellt upplever med att arbeta med flexitid. Vi ville att deltagarna fritt skulle kunna associera kring deras arbetstider. Dessa frågor kommer inte att analyseras i denna rapport.

Procedur

Personalansvariga på samtliga företag kontaktades, vilka i sin tur gav sitt godkännande av studien och informerade själva deltagarna om enkäten.

Därefter lämnades enkäterna ut till personalansvariga som sedan själva stod för distributionen och insamlingen av enkäterna. Deltagarna fick 11 arbetsdagar på sig att fylla i enkäten. På försättsbladet av enkäten följde information om enkätens syfte, konfidentialitet, att deltagande var frivilligt och att man kunde avbryta när man ville. Konfidentialiteten vid insamlandet säkerställde vi genom, att med enkäten bifoga ett kuvert så att deltagarna själva efter att de fyllt i enkäten kunde försluta och lämna det till den ansvariga på företaget. Deltagarna hade även möjlighet att kontakta oss vid frågor via telefon eller E-post. Ursprungligen skickades 230 enkäter och 82 erhöles vid insamling, vilket innebär ett bortfall på 64,3 %.

Statistisk bearbetning

Svaren på enkäten har kodats och analyserats i statistikprogrammet SPSS. Databearbetningen inleddes med att medelvärden över samtliga item för varje skala beräknades. Dessa medelvärden användes sedan som mått vid de följande statistiska analyserna. Vid tester för oberoende grupper kontrollerades homogeniteten mellan grupperna med hjälp av Levene's test. Resultaten på Levene's test visade att inga korrekationer av signifikansnivåerna behövde tillämpas.

Resultat

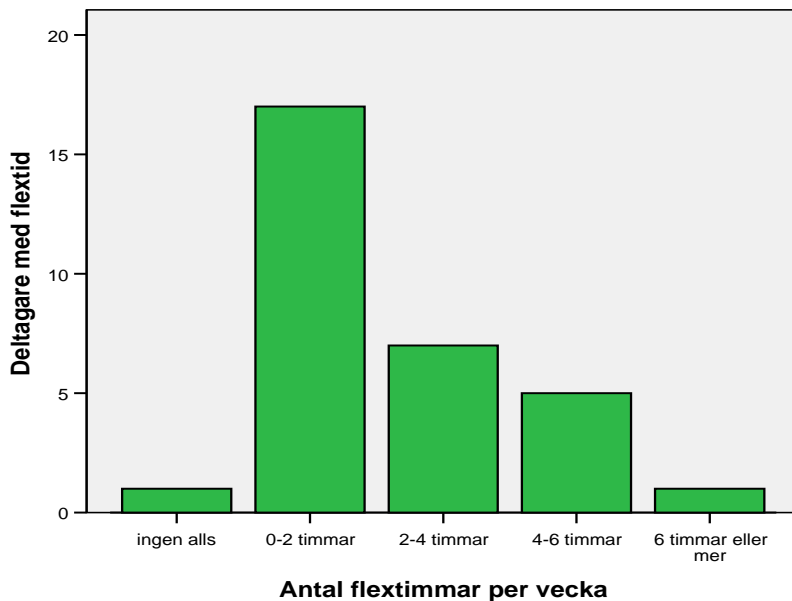
I resultatredovisningen kommer vi först att redovisa deskriptiva data relaterade till hur flextiden utnyttjades bland individerna i vårt urval. Därefter kommer vi att presentera vad vi har kommit fram till i jämförelsen mellan flextid och dagtid på skalorna engagemang, arbetstillfredsställelse, interaktion mellan arbete och privatliv och prestationsbaserad självkänsla -PBS. Vi har valt att inte göra några vidare analyser på engagemang från *QPSNordic*, eftersom det fångas upp av en skala i COPSOQ. Därefter följer en korrelationsstudie på flextidsuttag och de ovannämnda skalorna.

Flextidsuttag

Av 230 utlämnade enkäter fick vi 82 svar (35,7 %). Av dem jobbade 31 (37,8 %) med flextid, 46 (56,1 %) dagtid och 5 (6 %) stycken jobbade olika typer av skiftgång. Vi tittade närmare på dem som uppgett att de jobbar flextid eller dagtid.

Av dem som jobbar flextid var 9 (29 %) män och 22 (71 %) kvinnor ($M = 38,7$ år, $SD = 11,17$). Flextid hade ett medelvärde på 42,02 timmar ($SD = 5,26$) i antal timmar de arbetar per vecka. På frågan om hur på hur mycket flextidsuttag man nyttjade i veckan angav 3,2 % att de inte hade något flextidsuttag alls, 54,8 % angav flextidsuttag på 0 till 2 timmar, 22,6 % menade att de hade ett uttag 2 till 4 timmar, 16,1 % angav att hade ett uttag på mellan 4 till 6 timmar. Avslutningsvis rapporterade 3,2 % de hade ett uttag på över 6 timmar (se Figur 1).

Figur 1

Visar flextidsuttaget för flexidsgruppen*Deltagare utan flexid*

Av dem som jobbar dagtid var 17 (37 %) män och 29 (63 %) kvinnor ($M = 41,6$ år, $SD = 11,16$). Dagtid hade ett medelvärde på 39,20 timmar ($SD = 4,50$) i antal timmar de arbetar per vecka.

Skillnader mellan flexids- och dagtidpersonals upplevelse på skalorna

arbetstillfredsställelse, engagemang, prestationsbaserad självkänsla och interaktionen mellan arbete och privatliv.

Vid analysen av fråga 25, om kraven från arbetet påverkar hem och familjeliv på ett negativt sätt, visade det sig att det fanns en skillnad mellan flexid ($M = 3,39$, $SD = 1,02$) och dagtid ($M = 3,98$, $SD = 1,06$), $t(75) = 2,43$, $p = .05$, $d = .57$. Vilket är ett moderat värde vad gäller effektstorleken enligt Cohen's riktlinjer (Thalheimer & Cook, 2002). Detta innebär att flexidsgruppen upplever att arbetet inverkar negativt på familjelivet i högre utsträckning än dagtidsgruppen.

Vid analysen av frågorna som mätte prestationsbaserad självkänsla visade sig det att en signifikant skillnad föreföll mellan grupperna. De som jobbar flexid hade högre grad av PBS än dagtidsarbetande ($M = 2,48$, $SD = .94$) mot ($M = 2,96$, $SD = .92$), $t(75) = 2,22$, $p = .05$, $d = .51$. Enligt Cohens riktlinjer är .50 ett moderat värde på effektstorleken (Thalheimer & Cook, 2002). Skalorna arbetstillfredsställelse, engagemang samt den enskilda frågan 22 i

enkäten, om kraven från hem och familjeliv påverkar arbetet på ett negativt sätt uppvisade inga signifikanta skillnader mellan grupperna flextid och dagtid.

Tabell 1

Resultatet av t- testningen på skalorna för flextids- och dagtidsanställda

Skalor	<u>Flextid</u>		<u>Dagtid</u>		T	P	D
	M	SD	M	SD			
Arbetsstillfredsställelse	2.32	.61	2.43	.71	.14	.89	.03
Engagemang	2.82	.70	2.89	.76	.40	.69	.09
Prestationsbaserad självkänsla	2.48	.94	2.96	.92	2.22	.03	.51
Interaktion mellan arbete och privatliv (fråga 22).	4.00	.86	4.13	1.02	.58	.56	.14
Interaktion mellan arbete och privatliv (fråga 25).	3.39	1.02	3.98	1.06	2.43	.02	.57

Samband mellan flextidsuttag och grad av arbetsstillfredsställelse, engagemang, prestationsbaserad självkänsla samt interaktion mellan arbete och privatliv.

När vi tittade närmare på graden av flextidsuttag i relation till skalorna, genomförde vi en korrelationsstudie med hjälp av "Pearson Correlation" i statistikprogrammet SPSS, vilket inte gav några signifikant resultat för någon av skalorna.

Diskussion

I våra resultat uppvisade flextidgruppen en högre grad av prestationsbaserad självkänsla -PBS än dagtidgruppen (se Tabell 1). Tidigare forskning pekar på att höga värden av PBS har återfunnits hos äldre samt bland högskoleutbildad personal. Det har även visat sig att personal med barn redovisar ett högre värde av prestationsbaserad självkänsla (Hallsten et al., 2002). När vi tittar närmare på våra data så ser vi att ca 45 % har barn och 87 % är högskoleutbildade hos flextidgruppen. Åldersmässigt är deltagarna i vår studie ganska jämt fördelade vi kan inte heller finna någon snedfördelning. Vi misstänker att krav från både hem och arbete blir stort om man har barn och ett kvalificerat arbete, därför tror vi att vi har erhållit detta resultat. Även utbildningsnivån kan ligga bakom resultatet. Rainey och Wolf (1981) menar att lågutbildade på arbetsplatsen inte känner lika stort engagemang utanför arbetsplatsen som högutbildade, och att de uppskattar flextid mer än övriga. En tanke som slog oss är att det kan vara så att anställda med hög PBS söker sig till arbeten med flextidsmöjligheter för att underlätta för sig själva. Men i vår undersökning tror vi att

skillnaden istället är hierarkisk. Där man längre ner i hierarkin är mer styrd av produktion och därmed inte i någon större utsträckning har möjlighet till flexibelt arbetsschema. Vi tror även att de som utnyttjar sin möjlighet till flextiduttag känner att de måste visa att de presterar på sin arbetsplats för att visa sitt engagemang och att de duger till, vilket är tecken på PBS (Hallsten et al., 2002).

På de enskilda frågorna om interaktion mellan arbete och privat liv så fann vi att arbetet påverkar hem- och familjelivet på ett negativt sätt för de med flextid vilket således inte stödde vår hypotes (se Tabell 1).

Viktigt att påpeka är att varken flextid eller dagtid redovisar några högre värden, men skillnaden dem mellan är ändå signifikant. Vi fann inga signifikanta skillnader mellan grupperna på att hem- och familjelivet påverkar arbetet på ett negativt sätt. Det är möjligt att flexidsgruppen känner ett större krav att finnas till i båda sfärerna vilket även Geurts et al., (2008) diskuterar i sin studie, medan de som arbetar dagtid har ett bestämt schema som de kan planera hem- och familjelivet efter. Det är många som idag väntar med att skaffa barn och sätter karriären i första hand (Gonäs, 2005) och är medvetna om att hem- och familjelivet kan bli lidande utav detta. Resultatet visar att arbetet påverkar hem- och familjelivet negativt i högre grad hos flexidsgruppen än hos dagtidsgruppen trots att andelen barn är färre i den kategorin, vilket kan tyckas anmärkningsvärt. Detta tror vi kan bero på att anställda med flextid är medvetna om att de bland annat kan sköta privata ärenden under arbetstid. När möjligheten inte kan utnyttjas tror vi att de upplever att arbetet inverkar negativt på hem och familjeliv mer än de som jobbar dagtid eftersom de har inrutat schema som avgränsar arbete och familjeliv. Kravet på ständig tillgänglighet gör att man inte kan planera flextiden som man själv vill. Vilket medför att gränsen mellan arbete och familjeliv blir otydlig (Sennet, 2006; Näswall, Hellgren & Sverke, 2008).

Våra resultat visade att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan grupperna avseende arbetstillfredsställelse. Sålunda fick denna hypotes inget stöd i våra resultat (se Tabell 1). Vilket överensstämde med Facer och Wadsworth (2008) som vid sin forskning av 4 gånger 10 timmars arbetsvecka inte fann någon signifikant skillnad mot övrig personal. Något som även detta resultat är även i likhet med Hicks och Klimoski's (1981) studie, där den största upptäckten var att ingen skillnad fanns i arbetstillfredsställelse mellan flextid och dagtidsanställda. I den studien upptäckte man inte heller någon skillnad i arbetstillfredsställelse före eller efter införandet av flextid hos experimentgruppen. Rainey och Wolf (1981) menar utifrån sin forskning på flextid att faktorer som engagemang och arbetstillfredsställelse ökar endast kortsiktigt. Som en förklaring till detta tar man upp

Hawthorne-studierna som ett exempel där de positiva effekterna av ökad uppmärksamhet avtagit efterhand. Vi tror att höga förväntningar på arbetstillfredsställelsen kan ha funnits vid införandet, men att man snart insett att det inte är arbetet som förändras utan bara arbetstiden så att man kan hinna med mer vid sidan av arbetet. Rainey och Wolf (1981) menar att det enda som förändras är att man kan bestämma när man börjar och slutar.

I våra resultat så skiljde sig inte grupperna åt avseende engagemang. Sålunda fick heller inte denna hypotes stöd i våra resultat (se Tabell 1).

I likhet med Rainey och Wolf's (1981) forskning så kan engagemanget ha lagt sig över tid. Det kan vara så att man känner mer engagemang för organisationen genom sitt vardagliga arbete oberoende av arbetstider och förmåner. Vidare tror vi att flextid idag är så utbrett och vanligt att man inom vissa yrkesgrupper ser det som en självklarhet att flextid är en del av ens förmåner (Capowski, 1996). Sammantaget, så tror vi att flextid idag inte bidrar till någon ökning i engagemang, utan organisationer bör nog hitta andra sätt att knyta till sig personal långsiktigt (Rainey & Wolf, 1981).

Huvudsyftet med vår studie var att undersöka om vi kan finna någon skillnad vad gäller arbetstillfredsställelse, engagemang, prestationsbaserad självkänsla -PBS samt interaktion mellan arbete och privatliv mellan flextid och dagtid på fyra olika arbetsplatser. Vi hade även som syfte att titta närmare på graden av flextidsuttag i relation till ovannämnda faktorer. Resultaten vi fann pekar mot att dagtidsgruppen känner lägre grad av PBS och interaktion mellan arbete och privatliv än flextidsgruppen. Som vi rapporterat tidigare gav vår korrelationsstudie mellan flextidsuttag och de olika skalorna inga signifikanta resultat. Vi tror, eftersom produktionen har visat sig styra arbetstiderna borde inte flextidsuttag påverka någon av skalorna (Walls, 2003; Grensing, 1996). Mer än hälften av gruppen flextid rapporterade ett litet eller obefintligt flextidsuttag (se Figur 1), vilket tyder på att man inte har möjlighet att utnyttja något större flextidsuttag som man kanske skulle vilja.

Begränsningar i metod

Studien har stort bortfall vad gäller svarsfrekvensen trots påminnelser och framflyttat insamlingsdatum. Vi tror att om enkäten och undersökningen introducerats på ett annat sätt t.ex. om vi personligen kunnat presentera studien och syftet på de olika sektionerna till de anställda, så hade kanske svarsfrekvensen varit större. Vi insåg tidigt att bortfallet var för stort hos de tre ursprungliga företagen så vi fick hitta ytterligare en arbetsplats att genomföra studien på. En yttre faktor som kan ha påverkat svarsfrekvensen är det negativa ekonomiska klimatet samt att ett av företagen genomgick en organisatorisk förändring samtidigt som vi genomförde studien.

En brist i studien är att deltagarna är hämtade från fyra olika företag med eventuellt olika sorters syn på flextid respektive dagtid. Vårt mål var att genomföra undersökningen på en större arbetsplats med flextid, dagtid och skiftgång. Men vi insåg ganska snabbt att det skulle bli svårt att hitta ett företag med samtliga kategorier och där alla tre var representerade i tillräckligt stora grupper för analys. Istället spred vi vår undersökning över fyra mindre företag. Detta medför att skillnader i arbetstillfredsställelse, engagemang, prestationsbaserad självkänsla samt interaktionen mellan arbete och privatliv egentligen inte med säkerhet kan tillskrivas flextid eller dagtid. Istället kan det vara andra skillnader mellan företagen som ger upphov till skillnaderna i resultatet. Tyvärr var svarsfrekvensen så låg bland deltagare med skiftgång att vi inte kunde göra några analyser alls av dem.

Ytterligare en brist är konstruktionen av vissa frågor i enkäten (se Appendix A). Vissa deltagare verkar ha varit osäkra vad gäller vilken arbetstid de skulle fylla i. Några har fyllt i att de arbetar dagtid men samtidigt fyllt i ett mindre flextidsuttag som 0 till 2 timmar och inget alls. Vi tror att missförståndet kan ha uppstått eftersom arbetsplatserna kan ha ett system där man kan ta ut övertid i flextidsuttag. Detta har gjort oss osäkra på hur vi ska definiera vilka som är flextid respektive dagtid.

Framtida forskning

Det skulle vara intressant att göra en liknande undersökningen på ett företag där flextid, dagtid och skiftgång alla finns representerade eftersom man då bättre skulle kunna undersöka de verkliga effekterna av alla arbetstiderna för de anställda. Resultatet borde bli mer generaliserbart och intressant. Det skulle även vara intressant att studera upplevelsen av de olika arbetstiderna, genom att t.ex. göra en longitudinal studie före, under och efter införandet av flextid eller skiftgång. Forskning har visat att många effekter inte är långsiktiga för individen (Rainey & Wolf, 1981). Att studera varför effekterna försvinner efter en viss tid och ungefär hur lång den tiden är tycker vi skulle vara intressant att forska vidare på.

Ytterligare en fråga som väckts hos oss är om prestationsbaserad självkänsla är relaterad till interaktion mellan arbete och privatliv. Det är intressant om dessa variabler är relaterade till varandra med tanke på att PBS är starkt relaterat till utbrändhet. Att man vill kunna ses som duktig utifrån både arbete och privatliv, visa att man kan hantera både en karriär och ett aktivt familjeliv.

Könsskillnader är också intressant att titta vidare på i relation till arbetstiden och interaktionen mellan arbete och privatliv, planerar man olika? Finns det någon skillnad mellan könen i upplevelse av t.ex. interaktion mellan arbete och privatliv. I likhet med detta är även

analys mellan prestationsbaserad självkänsla och variabeln kön intressant att undersöka. Har kvinnor eller män högre grad av att vilja framstå som duktig inför andra?

Referenser

- Aldred, C. (2001). Europe employs flex benefits. *Business Insurance*, 35(2), 29-30.
- Arbetsmiljöverket (2009). *Handlingsutrymme och inflytande*. Hämtad 3 maj 2009 från Arbetsmiljöverket: <http://www.av.se/teman/stress/forebygga/handlingsutrymme/>
- Aron, A., Aron, E. N., & Coups, J. E. (2009). *Statistics for psychology (5th. ed.)*. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Baltes, B. B., Briggs, E. T., Huff, W. J., Wright, A. J., & Neuman, A. G., (1999). Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 496-513.
- Berman, L. E. (2008). Flextime: A Difficult Decision. *Industrial Management*, 50(4), 6.
- Capowski, G. (1996). The joy of flex. *Management Review*, 85(3), 12-19.
- Christensen, E. K., & Staines, L. G. (1990). Flextime. *Journal of Family Issues*, 11(1), 455-479.
- Dallner, M., Lindström, K., Elo, A-L., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen, V., et al. (2000). *Användarmanual för QPSNordic. Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige*. (Arbetslivsrapport, 2000:19). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Facer, L. R., & Wadsworth, Lori. (2008). Alternative Work Schedules and Work-Family Balance: A Research Note. *Review of Public Personnel Administration*, 28(2), 166.
- Geurts, A. E. S., Beckers, G. J. D., Taris, W. T., Kompier, A. J. M., & Smulders, G. W. P. (2008). Worktime Demands and Work-Family Interference: Does Worktime Control Buffer the Adverse Effects of High Demands? *Journal of Business Ethics*, 84, 229-241.
- Gonäs, L. (Red.). (2005). *På gränsen till genombrott? Om det könsuppdelade arbetslivet*. Stockholm: Agora.
- Grensing, L. (1996). When the carrot can't be cash. *Security Management*, 40(12), 25-27.
- Grensing-Pophal, L. (2004). Benefits for everyone. *Credit Union Management*, 27(8), 52-55.
- Haar, M. J. (2007). Exploring the benefits and use of flextime: similarities and differences. *Qualitative Research in Accounting and Management*, 4(1), 69-82.
- Hallsten, L., Bellagh, K., & Gustafsson, K. (2002). *Utbränning I Sverige – en populationsstudie* (Arbete och hälsa, 2002:6). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hewitt Associates. (2008). *About Flexible work arrangements*. Hämtad den 15 maj 2009 från Hewitt Associates: <http://www.hewittassociates.com/Intl/NA/en-US/KnowledgeCenter/ArticlesReports/ArticleDetail.aspx?cid=5109&tid=97>

- Hicks, W. D., & Klimoski, R. J. (1981). The Impact of Flexitime on Employee Attitudes. *Academy of Management Journal*, 24(2), 333-342.
- Johnsson, T. (2008). Flex your choices. *Incentive*, 182(1), 52.
- Kimberly, E. F., & Jordan, D. L. (2003). An examination of alternative work arrangements in private accounting practice. *Accounting Horizons*, 17(2), 139.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Högh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire: a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health*, 31(6), 438-449.
- Landy, J. F., & Conte, J. M. (2007). *Work in the 21st Century: an introduction to industrial and organizational psychology* (2nd ed.). New York: Blackwell.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. (2007). *Organizational behaviour: essentials*. Boston: McGraw Hill/Irwin.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Näswall, K., Hellgren, J., & Sverke, M. (Eds.). (2008). *The individual in the changing working life*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rainey, W. G. Jr., Wolf, L. (1981). Flex-Time: Short-Term Benefits; Long-Term ...? *Public Administration Review*, 41(1), 52.
- Ronen, S. (1981). Arrival and Departure Patterns of Public Sector Employees Before and After Implementation of Flexitime. *Personnel Psychology*, 34(4), 817-823.
- Ronen, S., & Primps, B. S. (1980). The Impact of flexitime on performance and attitudes in 25 public agencies. *Public Personnel Management*, 9(3), 201.
- Sennett, R. (2006). *När karaktären krackelerar – Människan i den nya ekonomin*. (M. Öjerskog, Övers.). Avesta: Atlas. (Originalarbete publicerat 1999)
- Terri, A., & Melenie, J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behaviour*, 18(4), 377-391.
- Thalheimer, W., & Cook, S. (2002). *How to calculate effect sizes from published research articles: A simplified methodology*. Hämtad den 21 maj 2009 från Work-Learning Research Inc: http://work-learning.com/effect_sizes.htm.
- Vetenskapsrådet (2001). *Forskningsetiska principer inom humaniora och samhällsvetenskap*. Hämtad 20 maj 2009 från Vetenskapsrådet: <http://www.vr.se/huvudmeny/trycktochpublicerat.4.bde10ad107e2a197788000229.html>

- Vingård, E., Josephson, M., Ahlberg, G., Hallsten, L., Heijbel, B., Isaksson, K., et al. (2001). *Hållbar arbetshälsa i kommuner och landsting – en lägesrapport i mars 2001 Stencil*. Stockholm: Institutionen för klinisk neurovetenskap, sektionen för personskadeprevention, Karolinska institutet.
- Walls, H. (2003). Flex and the married worker. *Industrial Engineer*, 35(9), 24.
- Westcott, S. (2008). Beyond flextime trashing the workweek. *Inc*, 30(8), 30-31.
- Yukl, G. A. (2006). *Leadership in Organizations (6th ed.)*. Upper saddle river, NJ: Prentice Hall.

Vi är två studenter på programmet för personal- och arbetslivsfrågor på Lunds Universitet som just nu skriver vår c-uppsats inom psykologi. Vi har intresserat oss för hur arbetstider som flextid, dagtid och skiftgång är relaterade till faktorer som engagemang, arbetstillfredsställelse, prestationsbaserad självkänsla samt sambandet mellan arbete och privatliv. Vi tror att undersökningen kommer att ge god insikt i hur dessa faktorer påverkar den enskilde anställda.

Vi är tacksamma för att ni följer instruktionerna och fyller i enkäten i den ordning som föreskrivs. Försök att svara på frågorna så ärligt som möjligt. Detta för att ge både er och oss ett rättvisare resultat.

Enkäten är anonym och individuella svar kommer inte att kunna identifieras. Vi vill poängtera att enkäten är helt frivillig och att det är upp till dig att avbryta när du vill.

Är du intresserad av att veta undersökningens resultat, eller har frågor när du fyller i enkäten kan du höra av dig till Joakim Fyhn per e-post: Joakim.Fyhn@gmail.com eller per telefon: 0734456550.

Så här besvarar du formuläret

På följande sidor finns frågor och påståenden om ditt arbete och din arbetsplats. Ta god tid på dig när du svarar. De flesta frågor besvarar du genom att kryssa i endast ett svarsalternativ, vilket bäst stämmer överens med din åsikt. De fyra avslutande frågorna är s.k. ”öppna frågor” där du med egna ord kan ge din syn på arbetstiden.

Instruktioner:

1. Svara på frågorna i kronologisk ordning.
2. Svara på alla frågorna.
3. Kryssa endast i ett alternativ.
4. När du är klar stoppa i formuläret i kuvertet och klistra igen.
5. Lämna kuvertet i insamlingslådan eller till avtalad ansvarig person.

PERSONUPPGIFTER (Fyll i och ringa in)	
1. Födelseår _____	8. Hur länge har du haft den befattning du nu har? _____ år
2. Kön	9. Anställningsvillkor:
Man <input type="checkbox"/>	Fast anställning hos nuvarande arbetsgivare <input type="checkbox"/>
Kvinna <input type="checkbox"/>	Tillfällig anställning hos nuvarande arbetsgivare <input type="checkbox"/>
3. Civilstånd	10. Har du anställning hos annan arbetsgivare?
Singel <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/>
Sambo <input type="checkbox"/>	Nej <input type="checkbox"/>
Gift <input type="checkbox"/>	11. Har du en arbetsledande ställning?
4. Har du barn?	Ja <input type="checkbox"/>
Ja <input type="checkbox"/>	Nej <input type="checkbox"/>
Nej <input type="checkbox"/>	12. Hur många arbetstimmar arbetar du vanligtvis per vecka? _____ timmar
5. Skolutbildning (antal år): (kryssa i de alternativ som passar!)	13. Vilket av följande beskriver bäst din arbetstid?
Grundskola (1-9 år) <input type="checkbox"/>	Dagtid <input type="checkbox"/>
Gymnasieskola (10-12 år) <input type="checkbox"/>	Flextid <input type="checkbox"/>
Universitets/högskoleutbildning (13-16 år) <input type="checkbox"/>	Två-skiftsarbete <input type="checkbox"/>
Högre akademisk utbildning (mer än 16 år) <input type="checkbox"/>	Tre-skiftsarbete <input type="checkbox"/>
Annat <input type="checkbox"/>	Fast kvällsskift <input type="checkbox"/>
_____	Fast nattskift <input type="checkbox"/>
6. Yrkestitel: _____	Övrigt <input type="checkbox"/>
7a. Hur länge har du arbetat på denna arbetsplats? _____ år	_____
7b. På vilken avdelning/sektion/enhet arbetar du?	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Fråga 14

Jag tror att jag ibland försöker bevisa mitt värde genom att vara duktig.

- Stämmer i hög grad
- Stämmer ganska bra
- Stämmer i viss mån
- Stämmer knappast
- Stämmer inte alls

Fråga 15

Jag känner ibland att jag måste vara lite bättre än andra för att duga inför mig själv.

- Stämmer i hög grad
- Stämmer ganska bra
- Stämmer i viss mån
- Stämmer knappast
- Stämmer inte alls

Fråga 16

Min självkänsla är alltför mycket beroende av vad jag åstadkommer i mina dagliga sysslor.

- Stämmer i hög grad
- Stämmer ganska bra
- Stämmer i viss mån
- Stämmer knappast
- Stämmer inte alls

Fråga 17

Jag känner ibland inre tvång att åstadkomma något värdefullt här i livet.

- Stämmer i hög grad
- Stämmer ganska bra
- Stämmer i viss mån
- Stämmer knappast
- Stämmer inte alls

Fråga 18

I vilken utsträckning skulle Du kunna tänka Dig att vara kvar på Din nuvarande arbetsplats i resten av Ditt arbetsliv?

- I mycket stor utsträckning
- I stor utsträckning
- I någon utsträckning
- I liten utsträckning
- I mycket liten utsträckning

Fråga 19

Tycker Du att Din arbetsplats har stor personlig betydelse för Dig?

- I mycket stor utsträckning
- I stor utsträckning
- I någon utsträckning
- I liten utsträckning
- I mycket liten utsträckning

Fråga 20

Tycker Du om att berätta för andra om Din arbetsplats?

- I mycket stor utsträckning
- I stor utsträckning
- I någon utsträckning
- I liten utsträckning
- I mycket liten utsträckning

Fråga 21

Känner Du att arbetsplatsens problem också är Dina problem?

- I mycket stor utsträckning
- I stor utsträckning
- I någon utsträckning
- I liten utsträckning
- I mycket liten utsträckning

Fråga 22

Påverkar kraven från ditt hem/din familj ditt arbete på ett negativt sätt?

- Mycket sällan eller aldrig
- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska ofta
- Mycket ofta eller alltid

Fråga 23

Mina egna värderingar är mycket lika organisationens

- Tar totalt avstånd ifrån
- Tar i viss mån avstånd
- Neutral
- Instämmer i viss mån
- Instämmer totalt

Fråga 24

Organisationen inspirerar mig verkligen att göra mitt bästa

- Tar totalt avstånd ifrån
- Tar i viss mån avstånd
- Neutral
- Instämmer i viss mån
- Instämmer totalt

Fråga 25

Påverkar kraven i ditt arbete ditt hem- och familjeliv på ett negativt sätt?

- Mycket sällan eller aldrig
- Ganska sällan
- Ibland
- Ganska ofta
- Mycket ofta eller alltid

Fråga 26

För mina vänner berättar jag att organisationen är ett mycket bra ställe att arbeta på.

- Tar totalt avstånd ifrån
- Tar i viss mån avstånd
- Neutral
- Instämmer i viss mån
- Instämmer totalt

Fråga 27 (har du ej flexitid hoppa över)

Hur många flexitimmars per vecka utnyttjar du?

- Ingen alls
- 0-2h
- 2-4h
- 4-6h
- 6h→

Angående Ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställd är Du med-**Fråga 28**

- Dina framtidsutsikter i arbetet?

- Mycket tillfredsställd
- Tillfredsställd
- Varken tillfredsställd eller otillfredsställd
- Inte tillfredsställd
- Mycket otillfredsställd

Fråga 29

- Dina arbetskamrater?

- Mycket tillfredsställd
- Tillfredsställd
- Varken tillfredsställd eller otillfredsställd
- Inte tillfredsställd
- Mycket otillfredsställd

Fråga 30

- Den fysiska arbetsmiljön?

- Mycket tillfredsställd
- Tillfredsställd
- Varken tillfredsställd eller otillfredsställd
- Inte tillfredsställd
- Mycket otillfredsställd

Fråga 31

- Dina arbetsuppgifter och de kompetenskrav som ingår i arbetet?

- Mycket tillfredsställd
- Tillfredsställd
- Varken tillfredsställd eller otillfredsställd
- Inte tillfredsställd
- Mycket otillfredsställd

Fråga 32

- Ditt arbete som helhet, allt inräknat?

- Mycket tillfredsställd
- Tillfredsställd
- Varken tillfredsställd eller otillfredsställd
- Inte tillfredsställd
- Mycket otillfredsställd

Fråga 33

- Det sätt på vilket Din avdelning bedrivs?

- Mycket tillfredsställd
- Tillfredsställd
- Varken tillfredsställd eller otillfredsställd
- Inte tillfredsställd
- Mycket otillfredsställd

Fråga 34

- Det sätt Dina kunskaper används på?

- Mycket tillfredsställd
 - Tillfredsställd
 - Varken tillfredsställd eller otillfredsställd
 - Inte tillfredsställd
 - Mycket otillfredsställd
-

Angående dina arbetstider, svara utifrån vilket anställningsform du har.

Fråga 35

Hur viktigt är dagtid/skift/flex tid för dig (motivera)?

Fråga 36

Vilka fördelar känner du att dagtid/skift/flex tid medför?

Fråga 37

Vilka nackdelar känner du att dagtid/skift/flexitid medför?

Fråga 38

Övrigt som du vill kommentera om dina arbetstider?

Tack så mycket för att du har deltagit, det har varit till stor hjälp.

Vi vill ytterligare poängtera att resultaten inte kommer att kunna kopplas till individ eller arbetsplats och att vi har tystnadsplikt. Den person som samlar in enkäten på din arbetsplats kommer inte att se resultaten.